

Weshalb Lehrbetriebe keine «ausländischen Jugendlichen» ausbilden wollen

Christian Imdorf

Dass «ausländische Jugendliche» wegen schulischer Defizite Probleme haben, eine Lehrstelle zu finden, ist falsch. Lehrbetriebe halten vielmehr nach Auszubildenden Ausschau, von denen sie sich eine möglichst unproblematische Ausbildung versprechen. Als ausländisch geltende Jugendliche stehen fälschlicherweise im Verdacht, Probleme zu verursachen. Das führt die Betroffenen in einen Teufelskreis.

Eine absolvierte Berufslehre gilt in der Schweiz als Garant für die berufliche Integration. Sie wird meistens in einem Klein- oder mittelgrossen Unternehmen absolviert. Für ausländische Jugendliche besteht das eigentliche Integrationsproblem allerdings darin, überhaupt eine Lehrstelle zu finden. Sie sind im Vergleich zu den Schweizern bis zu dreimal häufiger von Jugendarbeitslosigkeit betroffen. Untersuchungen zeigen, dass sich ihre schlechten Lehrstellenchancen nicht mit den oft behaupteten «schulischen Defiziten» erklären lassen. Weshalb also haben ausländische Jugendliche Probleme bei der Lehrstellensuche? Das Heilpädagogische Institut der Universität Freiburg ist dieser Frage nachgegangen. Die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Integration und Ausschluss» (NFP51) geförderte Untersuchung «Lehrlingsselektion in KMU» (www.lehrlingsselektion.info) hat Antworten darauf gefunden.

«Man geht einfach allem aus dem Weg, was Probleme machen könnte»

Da in einem Lehrbetrieb andere Leistungsnormen gelten als in der Schule, spielen Schulleistungen bei der Lehrlingsauswahl keine primäre Rolle. Welches sind die wesentlichen Anforderungen der Lehrbetriebe? Ein befragter Zahnarzt brachte es pragmatisch auf den Punkt: «Man geht einfach allem

aus dem Weg, was Probleme machen könnte». In den durchgeführten Interviews wurde deutlich, dass die Ausbildungsverantwortlichen auf der Suche nach Lernenden sind, die möglichst «betriebstauglich» sind, indem sie den Betrieben keine Probleme bereiten. Ihre Begleitung soll nicht allzu viel Aufwand zulasten von produktiven Aufgaben erfordern. Die Lernenden sollen zudem den Absatz eines Produkts oder einer Dienstleistung nicht gefährden. Von «ausländischen Jugendlichen» werden derartige Störungen in besonderem Mass erwartet. Als «ausländisch» gelten vorwiegend Jugendliche aus Herkunftsländern, die nicht zur EU gehören (v.a. Kosovo, Serbien-Montenegro, Mazedonien, Bosnien, Kroatien, Türkei).

Weshalb Betriebe «ausländische Jugendliche» meiden

Wie aber begründen die Lehrmeister den betrieblichen Ausschluss der «ausländischen Jugendlichen»? Nicht überraschend angesichts des öffentlichen Geredes über Ausländer, finden sich sprachliche und schulische Defizite unter den häufigsten Argumenten. Mangelnde Sprachkenntnisse wurden in einer Mehrheit der untersuchten Betriebe angeführt. Neben weiteren individualistischen und kulturalistischen Argumenten benutzten die Lehrmeister auch betriebliche Argumente. Diese beziehen sich auf Sachzwänge der Ausbildungsbetriebe, auf deren Bedürfnisse, Erfahrungen und Ängste. Als häufigstes betriebsspezifisches Argument hat sich der generelle Inländervorrang erwiesen, was in jedem Fall Jugendliche aus Familien mit ex-jugoslawischem und türkischem Hintergrund ausschliesst. Der Inländervorrang wurde als natürliche Strategie einer besseren betrieblichen Passung dargestellt, oder es wurde auf die schweizerische Tradition des (Familien-)Betriebs verwiesen. Teampassung und die Vermeidung von fremd-

sprachlich homogenen Mitarbeitergruppen sind andere Betriebslogiken. Weitere Kalküle bestehen darin, antizipierte Konflikte zwischen nationalen Mitarbeitergruppen möglichst zu vermeiden. Wieder andere Betriebe versuchen, über die Lehrlingsauswahl eine möglichst «pflegeleichte» Kundschaft anzuziehen. Eine Zahnarztpraxis möchte beispielsweise vermeiden, durch die Einstellung einer albanischen Lehrtochter für albanische Patienten attraktiv zu werden. Schliesslich erweist sich auch die zu grosse Distanz von Wohn- und Arbeitsort als Ausschlusskriterium, von dem ausländische Bewerber/-innen besonders häufig betroffen sind.

Die Argumente der Lehrmeister stehen auf brüchigem Fundament

Vielfach betonten die Lehrmeister/-innen in den Interviews zuerst die sprachlichen und schulischen Defizite der ausländischen Bewerber. Erst im Anschluss daran kamen die betrieblichen Beweggründe zur Sprache. Wie haben die Lehrmeister versucht, ihren Argumenten zu Glaubwürdigkeit zu verhelfen? Sie unterstützten ihre Behauptungen zum einen mit ihrem «Bauchgefühl». Dahinter stehen oft Ängste, dass die Einstellung von «Ausländern» zu Problemen führen könnte. Zum anderen verwiesen sie regelmässig auf «schlechte Erfahrungen» mit ausländischen Jugendlichen, die jedoch oft nicht ihre eigenen waren. Dieses Erfahrungsargument fand aber nie Verwendung, um sich gegen Schweizer auszusprechen, obwohl praktisch jeder Betrieb von schlechten Erfahrungen mit Inländern berichten konnte. Aus unserer Sicht können die Argumente zur Rechtfertigung des Ausschlusses von ausländischen Jugendlichen weder objektiv noch logisch gestützt werden.

Sie unterstützten ihre Behauptungen zum einen mit ihrem «Bauchgefühl».

Der Inländervorrang führt in einen Teufelskreis

Der Ausschluss der «ausländischen Jugendlichen» bei der Lehrstellenvergabe führt die Betroffenen in einen Teufelskreis: Sie müssen sich häufiger bewerben als Schweizer Jugendliche, was es zunehmend erschwert, die einzelnen Bewerbungen mit der nötigen Sorgfalt auszugestalten. Sie werden vermehrt gezwungen, sich auf geografisch weiter entfernte Stellen zu bewerben, was den Wünschen der Ausbildungsbetriebe zuwider läuft; diese stellen am liebsten Personen aus der näheren Umgebung ein. Die vom stetigen Bewerbungsmisserfolg Betroffenen müssen sich länger und immer später im Jahresverlauf anbieten. Das geht zum einen mit sinkenden Stellenangeboten einher. Zum anderen antizipieren Lehrmeister Schwierigkeiten gerade bei Jugendlichen, die schon lange auf Lehrstellensuche sind. Schliesslich müssen diese sich auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben, was als fehlendes Interesse für einen spezifischen Beruf oder als mangelnde Berufswahlreife ausgelegt werden kann.

Der betriebliche Ausschluss kann zum Selbstausschluss führen

Die Erfahrung stetiger Absagen nötigt die betroffenen Jugendlichen zu aussergewöhnlichen Strategien der Misserfolgsbewältigung. Die Leistungsideologie, von der sie bei der Lehrstellensuche täglich umworben werden, verpasst dabei ihre Wirkung nicht: Die Ausgeschlossenen erklären sich ihren Misserfolg häufig damit, dass sie schulisch zu wenig gut seien. Während die einen nicht aufgeben und sich auch nach über 100 Absagen weiter bewerben (nicht selten mit Erfolg), verlieren

andere mit der Zeit die Motivation und den Glauben an sich selbst. Wiederholte Enttäuschungserlebnisse fördern dabei die Gefahr, sich selbst aufzugeben. Der betriebliche Ausschluss kann die Betroffenen zum Selbstabschluss verleiten.

Was können wir tun? Empfehlungen an die Praxis

«Schulische und sprachliche Defizite» werden unzulässigerweise behauptet, um den Ausschluss der «Ausländer» ohne ernsthaften öffentlichen Widerspruch legitimieren zu können. Die Schule spielt bei der Selektion aus (klein-)betrieblicher Sicht zwar eine Rolle, aber nachgestellt zu anderweitigen Selektionskriterien. Wichtiger noch: Die Kompetenzdiskussion führt nicht weiter, wenn wir etwas an der Benachteiligung von «ausländischen Jugendlichen» bei der Lehrstellensuche ändern wollen.

Gleichzeitig wäre es falsch, den Lehrmeistern bewussten Rassismus bei der Lehrstellenvergabe vorzuwerfen. Diese sollten vielmehr darin bestärkt werden, ihre unangemessenen Ängste und Annahmen durch positive Erfahrungen mit «ausländischen Jugendlichen» abzubauen. Die Ergebnisse unserer Untersuchung erlauben einige Empfehlungen:

Die Beförderung betriebseigener Facharbeiter/-innen mit Migrationshintergrund zu Berufsbildnern/-innen führt dazu, dass sich die Problematik bei der Lehrlingsauswahl entschärft. Sie wissen aus eigener Erfahrung, dass ihre Benachteiligung kein Hindernis für eine erfolgreiche Lehre war.

- Mit der Schaffung von Praktikumsplätzen für Benachteiligte können sich die Betriebe vor Ort ein reales Bild über deren Lern- und Arbeitsfähigkeit machen.
- Die Weiterbildung der Berufsbildner er-

laubt den Abbau von Ängsten durch die Auseinandersetzung mit positiven Gegenbildern. Sie fördert gleichzeitig eine Kultur des Nachdenkens über die eigene Selektionspraxis.

- Konsumenten des Kleingewerbes (also wir alle) können die Lehrlingsauswahl in den Ausbildungsbetrieben vor Ort thematisieren (z.B. beim Einkaufen, gegenüber Handwerkern, beim Zahnarzt etc.).
- Unternehmer und Geschäftspartner können ihre Geschäftsbeziehungen nutzen, um Bedingungen einer fairen Lehrlingsauswahl einzufordern.
- Berufs- und Branchenverbände können Anerkennungsscheine an Betriebe vergeben, die aktive Bemühungen um die Ausbildung Benachteiligter zeigen.

Christian Imdorf ist Bildungsforscher und arbeitet am Institut für Soziologie der Universität Basel. Er forscht zurzeit als SNF-Stipendiat an der Universität Frankfurt am Main. www.christianimdorf.info

Pourquoi les entreprises ne veulent pas former de «jeunes étrangers»

Il est faux de prétendre que les «jeunes étrangers» ont de la peine à trouver une place d'apprentissage à cause de leurs déficits scolaires. En réalité, les entreprises veulent que la formation de leurs apprentis pose le moins de problèmes possible. «On évite simplement tout ce qui est susceptible de faire problème», précise un dentiste interrogé dans le cadre de cette étude. Ceux qui sont taxés d'étrangers ne le sont même pas toujours. Sont tenus pour «étrangers» les jeunes avant tout originaires de pays qui ne font pas partie de l'UE. Pour refuser leur candidature, on invoque leur manque d'esprit d'équipe, leur attirance pour des clients indé-

sirables provenant du même pays qu'eux, la distance trop importante entre le domicile et leur lieu de travail. Mais les maîtres d'apprentissage agissent plutôt en fonction de leurs «tripes». Tout cela entraîne les candidats «étrangers» dans un cercle vicieux: ils doivent postuler plus souvent et dans des lieux toujours plus éloignés, cumulent les refus et, à force de déceptions, finissent par capituler. L'auteur propose les contre-mesures suivantes: favoriser les ouvriers qualifiés issus de la migration, créer également des places d'apprentissage pour les défavorisés, donner aux formateurs professionnels des cours de formation continue pour éliminer les préjugés, discuter publiquement du choix des apprentis, faire intervenir ses relations d'affaires pour que ce choix soit équitable, faire distribuer des bonus par les associations professionnelles et les associations faïtières.

Christian Imdorf fait de la recherche dans le domaine de la formation à l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle. Boursier du FNS, il travaille actuellement comme chercheur à l'Université de Frankfurt am Main. www.christianimdorf.info

Le ragioni per le quali le aziende di tirocinio non vogliono formare «giovani stranieri»

Non è vero che i «giovani stranieri» faticano a trovare un posto di apprendistato per il loro scarso rendimento scolastico. Le aziende di tirocinio tendono ad assumere i giovani che si presume porranno meno problemi. «Scegliamo semplicemente in modo da evitare possibili complicazioni», così si è espresso su questa questione un dentista nell'ambito di uno studio. In realtà non necessa-

riamente è considerato straniero colui che non ha la cittadinanza svizzera. Nella percezione dei datori di lavoro è «straniero» soprattutto chi è originario di Paesi extracomunitari. Il rifiuto d'assunzione è spesso giustificato con le seguenti motivazioni: difficoltà di integrazione nel team, attrazione di clienti indesiderati originari dello stesso Paese, distanza eccessiva tra il domicilio e il luogo di lavoro. I maestri di tirocinio decidono in modo soggettivo. I candidati «stranieri» si ritrovano così in un circolo vizioso: devono inviare un maggior numero di candidature, devono allargare la zona di ricerca a località più distanti, accumulano rifiuti su rifiuti e sprofondano nello sconforto fragilizzati nella propria identità. L'autore del contributo suggerisce quale contromisura di promuovere la formazione di specialisti in migrazione, di prevedere posti di apprendistato per chi è sfavorito, di aggiornare i maestri di tirocinio per sradicare i pregiudizi, di affrontare a tutto campo il tema della scelta dell'apprendistato, di esigere tramite i rapporti aziendali una selezione degli apprendisti più corretta, di assegnare dei bonus alle associazioni professionali e di categoria.

Christian Imdorf è ricercatore in ambito educativo e lavora presso l'Istituto di sociologia dell'Università di Basilea. Attualmente beneficia di una borsa del FNS per condurre ricerche presso l'Università di Francoforte sul Meno. www.christianimdorf.info